

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В. Пинчук (ГИУСТ БГУ)

Научный руководитель:

кандидат истор. наук, доцент А.А. Урбанович

*Настоящие расходы не там, где учат персонал, а там, где его не учат.
Филипп Уилбер*

Не так давно задача работы с кадрами заключалась исключительно в мероприятиях по набору и отбору рабочей силы. Современные организации, которые уделяют особое внимание управлению персоналом, считают, что набор подходящих людей является всего лишь началом, а основной идеей является планомерное профессиональное развитие каждого сотрудника. Это объясняется тем, что большая часть ресурсов организации представлена материальными объектами, стоимость которых со временем снижается посредством амортизации, а ценность людских ресурсов с годами может и должна возрасти. Таким образом, как для блага самой организации, так и для личного блага всего персонала руководство организации должно постоянно работать над всемерным повышением его потенциала.

Развитие персонала – совокупность организационно-экономических мероприятий службы управления персоналом организации в области обучения персонала, его переподготовки и повышения квалификации [2, с. 299]. Эти мероприятия охватывают вопросы профессиональной адаптации, оценки кандидатов на вакантную должность, текущей периодической оценки кадров, планирования деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения кадров, работы с кадровым резервом. Сюда входят вопросы организации изобретательской и рационализаторской работы в организации. Развитие персонала включает инженерно-технические и социально психологические знания, экономические, правовые, управленческие, педагогические, противопожарные, экологические знания, а также неформализованные знания.

Целью РП является создание квалифицированного и творческого фундамента для разработки новых рыночно-ориентируемых идей и рыночно-активных продуктов, а также для развития индивидуальных потенциалов сотрудников [1, с. 262].

Результаты профессионального обучения, в свою очередь, могут быть выражены в виде: роста прибыли; роста объемов продаж; роста производительности труда работников; увеличения потенциала сотрудников и всего предприятия в целом; снижения затрат на обеспечение функционирования предприятия и т. д.

Программа развития персонала способствует формированию рабочей силы, обладающей более высокими способностями и сильной мотивацией к выполнению задач, стоящих перед организацией. Естественно, что это ведет к росту производительности, а значит, и к увеличению ценности людских ресурсов организации. Осуществление мероприятий по развитию персонала связано с определенными затратами, которые, как показал международный опыт, быстро окупаются и способствуют прогрессивному развитию организации. Исследователи утверждают, что сейчас более высокий экономический эффект от вложений в развитие персонала, чем от вложений в средства производства. Подсчеты показывают, что 1 долл., вложенный в развитие персонала, приносит от 3 до 8 долл. дохода.

Влияние профессиональной подготовки персонала на экономический рост состоит в том, что сотрудники, обладающие необходимым объемом знаний, умений и навыков, обеспечивают более высокую производительность и качество труда при рациональном использовании материальных ресурсов.

Основными задачами развития персонала являются: целенаправленный процесс повышения квалификации для специальной деятельности; повышение внутрипроизводственной мобильности; формирование ответственности как системного качества сотрудников; развитие способностей к коммуникации и работе в группе [1, с. 268]. С такими задачами может справиться специалист, например, психолог.

Организационный психолог работает, консультируя персонал и руководителя по вопросам психологии управления, построения системы мотивирования и профессионально-личностного развития сотрудников, проводит обучение коллектива искусству общения и решению конфликтов, помогает наладить отбор, подбор и аттестацию кадров, повысить качество обслуживания, организует процесс создания корпоративной культуры, приверженности и многое другое, налаживая общение между людьми в сфере бизнеса.

Таким образом, мероприятия по РП следует рассматривать как инвестиции в нематериальное достояние организации. Объектом таких вложений, в отличие от инвестиций в имущественные элементы и финансовые активы, становятся сотрудники организации (но не собственники капитала). Становится очевидным, что развитие персонала выгодно любой организации. Вложенные в человеческие ресурсы инвестиции оправдывают себя всегда при разработке организационным психологом рациональной системы развития персонала. И каждая организация может, таким образом, сотрудничая со специалистом, воспитывать у себя именно таких сотрудников, какие ей нужны.

Литература

1. *Беляцкий, Н.П.* Управление персоналом: учебник / Н.П. Беляцкий. – Минск: Современная школа, 2008. – 448 с.
2. *Управление персоналом: энциклопедический словарь* / под. ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 453 с.